

Источники и барьеры на пути кадрового партнерства бизнеса, колледжей и молодых профессионалов

Результаты ежегодного межрегионального исследования группы
проектов «Карьера в России» - 2021

Источники и барьеры на пути кадрового партнерства бизнеса, колледжей и молодых профессионалов

ГП «Карьера в России» благодарит за поддержку и деятельное участие в организации исследования Агентство стратегических инициатив, Смартеку АСИ, органы управления образования Республики Бурятия, Кузбасса, Алтайского края, Республики Алтай, Тюменской, Владимирской, Ульяновской, Оренбургской, Нижегородской, Калининградской, Белгородской областей, г.Москвы

Источники и барьеры на пути кадрового партнерства бизнеса, колледжей и молодых профессионалов - 2021

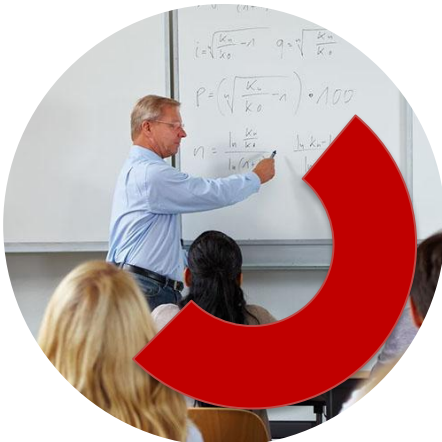


Участники исследования:

2051 компания малого, среднего и крупного бизнеса

1895 преподавателей образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования

14019 студентов 1 - 4 курсов



Источники и барьеры на пути кадрового партнерства бизнеса, колледжей и молодых профессионалов - 2021

Организаторы исследования в регионах России:

- Алейский технологический техникум
- Алтайский агротехнический техникум
- Павловский аграрный техникум
- Барнаульский кооперативный техникум
- Улан-Удэнский торгово-экономический техникум
- Арзамасский коммерческо-технический техникум
- Сормовский механический техникум имени Героя Советского Союза П.А. Семенова
- Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства
- Ульяновский техникум экономики и права Центросоюза РФ
- Владимирский техникум экономики и права Владкоопсоюза
- Новотроицкий строительный техникум
- Орский нефтяной техникум им. Героя Советского Союза В.А. Сорокина
- Торгово-технологический техникум
- Орский технический техникум им. А.И. Стеценко
- Техникум транспорта г.Орска имени Героя России С.А. Солнечникова
- Ташлинский политехнический техникум

Источники и барьеры на пути кадрового партнерства бизнеса, колледжей и молодых профессионалов - 2021

Организаторы исследования в регионах России:

- Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова
- Кузбасский педагогический колледж
- Колледж предпринимательских и цифровых технологий
- Колледж экономики, страхового дела и информационных технологий КЭСИ
- Калининградский бизнес колледж
- Лукояновский Губернский колледж
- Перевозский строительный колледж
- Тюменский колледж производственных и социальных технологий
- Бугурусланский нефтяной колледж
- Бузулукский строительный колледж
- Медногорский индустриальный колледж
- Колледж сервиса г. Оренбурга Оренбургской области
- Новотроицкий политехнический колледж
- Оренбургский государственный колледж
- Оренбургский колледж экономики и информатики
- Белгородский университет кооперации, экономики и права

Философия кадрового партнерства

- Группа проектов «Карьера в России» развивает для широкого применения в системе СПО России методологию и технологии устойчивого сотрудничества образовательных организаций с большими группами профильных компаний, работодателей, школьниками и студентами

- **Кадровое партнерство:**

это доказанно результативная модель технологического сотрудничества колледжей, компаний, студентов, преподавателей, стороны которого сообща вкладываются в создание результатов, значимых для всех и для каждого.

А именно:

- В эффективных выпускников-молодых профессионалов, не требующих дообучения
- В колледж как кадровую фабрику, притягивающую интерес профильных компаний и молодежи регионов
- В широкий выбор вариантов достойного развития карьеры по профессии
- В солидарную включенность преподавателей в работу над лучшими технологиями кадровой подготовки

Философия кадрового партнерства

○ Мы помогаем колледжам эффективно применять кадровое партнерство, чтобы:

1. Изучать запросы и соединять стратегические приоритеты сторон в подготовке кадров
2. Собирать большие пулы работодателей вокруг каждого колледжа
3. Синхронизировать программы с запросами экономики по ключевым профессиям
4. Обучать студентов практически, в логике бизнеса – от простого к сложному
5. Насыщать жизнь колледжа проектной работой по профессии: профпробами, стажировками, тренировочными ДКЭ, чемпионатами, предпринимательскими, карьерными практиками, полигонами, хакатонами, кадровыми подиумами
6. Передавать студентам воодушевляющие Роли и задачи: модераторов, организаторов, экспертов, наставников, дизайнеров во всех событиях проектной работы по профессии с 1 по выпускной курс
7. Расширять доступ студентов к форматам достойного трудоустройства с 1 курса: обучение на рабочем месте, стажировки, оплачиваемые практики, включение в кадровые резервы, отсроченный контракт, ученический договор, трудовой контракт
8. Включать содержание, форматы обучения от бизнеса в основные программы вместе с производственными наставниками
9. Помогать преподавателям осваивать новые, сложные технологии, компетенции наставничества без отрыва от основной деятельности
10. Нарастивать объемы привлекаемых ресурсов для решения масштабных задач

Философия исследований кадрового партнерства

- Чтобы система среднего профессионального образования, компании, работодатели, студенты и школьники хорошо понимали друг друга, принимали и воплощали запросы друг к другу, КВР организует ежегодные межрегиональные исследования возможностей и барьеров кадрового партнёрства.
- Главными акторами КВР - исследования выступают студенты, которым экспертная команда «Карьера в России», предлагает стать переговорщиками, аналитиками для сбора требований, ожиданий бизнеса, преподавателей и сверстников и со конструкторами в проектировании, того как стоит вести эффективную подготовку молодых профессионалов в партнерстве.
- Исследования КВР стали отправной идеей для открытия специализированных стажировок и конференции.
В календаре КВР они названы «Мастерская кадрового партнерства».
- Именно здесь, каждый учебный год, с октября по декабрь команды студентов и преподавателей штурмуют задачи масштабного нетворкинга, договариваются о диалогах и интервью с сотнями работодателей, «снимают» запросы сторон друг к другу, выстраивают траектории развития для себя, для колледжа, опираясь на взаимный интерес и подтверждают его в Дорожных картах.

Гипотезы исследования 2021

Межрегиональное исследование ГП КВР с 2020 года посвящено верификации трех гипотез:

1. У компаний и ПОО СПО имеются ограниченные возможности для эффективного сотрудничества в целях подготовки кадров
2. Компании и ПОО СПО в кадровой подготовке обладают возможностями для эффективного снятия барьеров и препятствий на пути к сотрудничеству
3. Молодые профессионалы – студенты ПОО СПО могут эффективно выступать в качестве организаторов полноценного сотрудничества ПОО СПО с большим числом компаний и работодателей, осуществлять масштабную исследовательскую деятельность для изучения запросов бизнеса, сверстников к подготовке кадров

*в настоящей презентации представлены сравнительные данные по ключевым вопросам развития кадрового партнерства между колледжами, компаниями бизнеса и студентами из отчетов КВР 2020, 2021 годов, которые размещены на сайте [//http: kvrus.ru](http://kvrus.ru)

Кто они 2051 компания в исследовании 2021?



Те, с кем смогли войти в прямой диалог 397 студентов и наставников - организаторов исследования - 2021 года

93% участников исследования – компании малого предпринимательства и среднего бизнеса



Приглашены в исследование более 4000 компаний

Актуализированный запрос к задачам кадровой подготовки от компаний

1. Оценка значения подготовки кадров в компании

Большее число компаний в сравнении с данными 2020 г. рассматривают кадровую подготовку в числе приоритетных бизнес процессов.

Приоритетные ответы представителей компаний	В 2020 г.	В 2021 г.
Вопрос в приоритете, компания «выращивает свои кадры»	29,7%	50.9%
Это часть бизнес-процессов. Сотрудничаем со всеми эффективными партнерами в образовании и в подборе персонала	43,7%	41.5%
Подбираем, “покупаем” «готовые» кадры, не вкладываемся в подготовку	26,6%	21.5%

2. Кадровое планирование и оценка потребности в кадрах

Применяем инструменты для планирования и подготовки кадров вместе с ОО	58,2%
Не применяем инструменты для планирования и подготовки кадров вместе с ОО	29,69%
Не знаю	12,14%

Доля компаний, применяющих инструменты кадрового планирования вместе с образовательными партнерами, осталась на уровне 2020 года.

Да, мы знаем свой запрос на 1-2 года	34,42%
У нас нет такой задачи и запроса	25,3%
Да, мы делаем прогноз на 3 года, минимум	23,45%
Да, мы знаем свой запрос на кадры на период до 5 лет	19,41%

Горизонты прогнозирования в кадровом обеспечении компаний - крайне различны. Напрямую связаны с масштабами и спецификой рыночного развития малого и среднего бизнеса.

3. Кадровое планирование и оценка потребности в кадрах

Колледжи в 2021 г. заняли ведущее место в числе поставщиков кадров для компаний. Это подтверждают **59,7%** компаний.

В то же время, бизнес отбирает кадры с открытого рынка труда. И этот источник важен для **53,1%** респондентов.

Университеты в качестве поставщиков кадров важны для **30,1%** компаний.

Колледжи с профильными специальностями	59.68%
Открытый рынок труда	53.14%
Университеты	30.13%
Кадровые агентства	26.62%
Иное	2.15%

*В разрезе данных по регионам ситуация кардинально меняется:

В регионах с высокой экономической, миграционной активностью открытый рынок труда выступает главным поставщиком кадров: Москва, Нижний Новгород, Калининград.

В регионах с менее выраженной экономической, миграционной активностью бизнес все чаще обращается к колледжам как к ключевым поставщикам кадров: Алтайский край, Республика Алтай.

4. Оценка готовности к раннему вовлечению студентов-молодых профессионалов в производственные процессы компании

Сколько студентов важно вовлечь в кадровую подготовку в вашей компании, в год?	Ответы от бизнеса	Емкость возможностей
Не более 5 студентов старших курсов в качестве кадрового резерва	37,06%	Для более 3800 студентов
Не более 10 студентов 2-3 курсов в качестве участников кадровых программ компании	21,16%	Для более 4300 студентов
Готовы к взаимодействию со всеми студентами по профессии/специальности, чтобы видеть и выбирать «наших»	20,33%	Для более 40000 студентов
У нас нет такой задачи и потребности	21,16%	-----
Не более 1 группы студентов для популяризации профессии, hr брендинга и брендинга профессии	7,02%	Для более 3600 студентов

Компании транслируют высокую готовность к вовлечению студентов: для знакомства с профессией, для освоения специфики профессиональной деятельности.

Ранжированные ответы показывают, что региональные компании могут в течение года создать площадки для различной профессиональной активности сотен и тысяч студентов одновременно.

5. Оценка взаимодействия с колледжами, университетами

Хороший уровень, компания удовлетворена сотрудничеством с образованием и Ваш колледж в числе партнеров	38.23%
Хороший уровень, компания удовлетворена сотрудничеством с образованием, но вашего колледжа нет в числе наших партнеров	32.37%
Его почти нет, мы предпочитаем решать все вопросы кадровой подготовки самостоятельно	20.97%
Отчасти удовлетворительный, не все, чего мы хотим, у нас получается в партнерстве	13.51%

Оценка удовлетворенности бизнеса сотрудничеством с образовательными организациями, достаточно высока. Фактически **70,6%** компаний считают ее таковой.

Общаемся и работаем с вашей образовательной организацией впервые	38.82%
Сотрудничаем при необходимости	26,33%
Сотрудничаем изредка	18,17%
Сотрудничаем давно на регулярной основе	16.68%

В тоже время интересен факт: **38,82%** компаний, приглашенных в исследование, подчеркнули, что впервые встретились с представителями колледжа, университета, которые инициировали интервью.

Это, как минимум, свидетельствует о больших, неактивированных образовательными организациями ресурсах для кадрового партнерства.

*Численность компаний малого, среднего и крупного бизнеса в регионах многократно превышает численность колледжей.

6. Оценка приоритетных компонентов (шагов) для кадрового партнерства

Факт:

Для компаний-участниц исследования язык процесса профессионального обучения не является чужеродным.

И в то же время, значение традиционных компонентов для кадровой подготовки, компании оценивают в своей логике.

За ней в целях настройки партнерства стоит следовать образовательным организациям.

Рейтинг первых значений:

- 1 – вовлечение мастеров и наставников в практическое обучение - **47,2%**
- 2 – совместное формирование системы оценки - **38,1%**
- 3 – совместная разработка практики - **24%**
- 4 – совместная работа по карьерному развитию и трудоустройству - **22,4%**

Вовлекаем мастеров, наставников от компаний в практическое обучение	47,25%
Вместе формируем систему оценки компетенций, квалификаций выпускников	38,13%
Вместе строим логику эффективного практического обучения студентов	23,99%
Вместе ведем карьерное развитие студентов, находим варианты трудоустройства	22,38%
Вместе отбираем значимое содержание профессионального обучения	19,75%
Вместе ведем работу по профорientации и популяризации бренда компании, колледжа	16,72%
Другое	7,7%

7. Оценка ключевых запросов бизнеса к кадровой подготовке

Бизнес в своем запросе к профессиональному образованию настаивает на необходимости расширения:

- практического обучения для развития hard skills студентов
- проектной работы по профессии
- доступа компаний к практической подготовке студентов синхронно с преподавателями

Рейтинг запросов бизнеса	
Студентам - давать больше практического обучения, в том числе, на рабочих местах в компаниях для развития hard skills	65.14%
Студентам - давать больше проектной деятельности по профессии	39.4%
Преподавателям - регулярно синхронизировать программы и методы подготовки с мастерами из бизнеса	20.53%
Колледжам - давать большего участия бизнеса в подготовке студентов	18.63%
Студентам вместе с колледжами - больше прокачивать soft skills	11.36%
Другое	1.85%

8. Оценка значимости совместных/партнерских образовательных программ

Устраивают имеющиеся программы	37,93%
Необходимы программы с большим объемом практического обучения на рабочем месте	30,91%
Необходимы программы с включенными в них спецмодулями от компаний по технологиям, инструментам, материалам	18,19%
Необходимы программы с включенными модулями тех компетенций и квалификаций, которые не включены в стандарты образования, но действуют на производстве	16,92%
Нет задачи, мы научим на рабочем месте	14,33%
Необходимы программы с широким набором смежных компетенций	8,34%

Важно, это снимет с нас часть проблем в подготовке кадров	59,01%
Не очень важно	22,04%
Затрудняюсь ответить	18,94%

8. Оценка значимости совместных/партнерских образовательных программ

Обладаем успешными кейсами и опытом в создании и реализации партнерских образовательных программ вместе с колледжами	44,32%
Не обладаем успешными кейсами и опытом в создании и реализации партнерских образовательных программ вместе с колледжами	25,84%
Затрудняюсь ответить	29,84%

Важность совместных образовательных программ подчеркивают **59%** компаний

44,3% обладают опытом в создании и реализации ОП

14,4% не видят значимости задачи: «научим на рабочем месте»

100% компаний видят поводы для улучшений действующих программ

9. Оценка значимости компонентов основной образовательной программы

Бизнес:

- практичен в своей трактовке предназначения образовательных программ
- выбирает компоненты, которые обладают преимущественными возможностями для практического освоения молодыми профессионалами реалий профессий
- одинаково высоко оценивает все, что может повлиять на приобретение практического профессионализма в годы обучения

Значимость компонентов ООП для бизнеса	
Эффективная логика практического обучения на основе технологического цикла в профессиональной деятельности	45,43%
Много практик на рабочих местах	40,35%
Эффективные форматы быстрого и качественного научения	38,38%
Стажировки для освоения технологий	30,21%
Эффективные форматы работы в команде	24,79%
Включенность наставников от компаний в обучение	24,3%
Эффективные форматы индивидуальной работы	19,72%
Спецмодули для получения компетенций и квалификаций для работе в технологическом цикле	14,3%
Спецмодули для получения допусков	6,13%
Другое	2,18%

10. Запрос к проведению оценки компетенций и экзаменов

Отношение к оценочной деятельности - один из самых противоречивых параметров в исследовании.

Компании применяют широкую палитру возможностей для участия в оценке.

В тоже время, практически третья часть респондентов не включена в отношения с колледжами.

Как вы участвуете в оценке компетенций и квалификаций студентов по ключевым для Вас специальностям:

- не поддерживаем отношения с колледжами - **29.65%**
- участвуем в выпускных экзаменах - **29.15%**
- предлагаем колледжам наши темы для курсовых и выпускных работ - **27.75%**
- вместе делаем ДКЭ (демонстрационный квалификационный экзамен) в колледжах - **21.34%**
- включаем наши задачи в курсы дисциплин, в программы экзаменов - **19.58%**
- обучаем преподавателей методикам и формам оценки, которые применяем в компании - **16.06%**

А выраженный запрос к тому, как наилучшим образом, вести оценочную работу с молодыми профессионалами, приоритетным образом, не сформирован.

11. Оценка возможностей и ресурсов наставничества для компании

Бизнес рассматривает и широко применяет наставничество в качестве эффективного функционального инструмента для решения ключевых задач на производстве. Стремится описывать наставничество в качестве бизнес-процесса:

Технологический цикл наставничества описан	50,28%
Технологический цикл наставничества не описан	17,82%
Затрудняюсь ответить	31,9%

Лучшим проводником для профессионала является эффективный наставник практического обучения	72,26%
Это утверждение верно отчасти	24,13%
Это утверждение не верно	3,61%

Обучение и адаптация сотрудников	59,79%
Достижение высокого уровня качества и производительности труда	55,35%
Внедрение новых технологий	25,14%

12. Оценка возможностей и ресурсов наставничества для колледжей, университетов

У нас существуют возможности обучения студентов с участием наставников компаний	56,46%
Это важно продумать и описать в договоре о сотрудничестве	23,94%
Такие возможности в компании не существуют	12,82%

Готовность применения наставничества для колледжей	
В рамках практики студентов на нашей площадке	51,2%
В рамках программы практического обучения вместе с наставниками колледжа	30,07%
В формате мастер-классов	23,59%
В формате программ профобучения на нашей площадке	15,28%

Бизнес избирателен, рачителен в применении собственных ресурсов наставничества в отношениях с колледжами, университетами. И в то же время, готов с регулярностью тратить свои ресурсы в работе со студентами.

Минимум 2 раза, на старших курсах	38,31%
Минимум 2 раза каждый год обучения	45,7%
Достаточно одной практики на старших курсах	17,46%

На 1-м	26,55%
На 2-м	61,41%
На 3-м	29,51%

13. Оценка возможностей компаний для профессионального карьерного развития и трудоустройства студентов

Компании сбалансировано представляют, какие возможности необходимы и имеются для карьерного развития и трудоустройства.

Транслируют образовательным организациям широкую палитру форматов для ранней интеграции студенчества в реальные производственные отношения.

	Необходимые возможности	Существующие возможности
Стажировки	65,58%	59,73%
Обучение на рабочем месте	58,41%	53,49%
Оплачиваемые практики	36,86%	28,28%
Вакансии на временное и постоянное трудоустройство	28,82%	27,99%
Самостоятельность, персональная эффективность студента и его личная активность, настойчивость в развитии	22,82%	12,82%
Адекватная рыночная зарплата сообразно квалификации и мастерству	20,58%	18,97%
Ученический договор для подготовки в качестве кандидата на рабочее место	18,14%	13,90%
Целевые стипендии	16,38%	12,19%
Поддержка отличникам учебы	15,55%	11,12%
Практики проб, хакатоны по профессиям	13,7%	8,43%
Кейс-чемпионаты	6,58%	3,95%

14. Оценка необходимой регулярности взаимодействия студентов с компаниями

Бизнес настаивает на устойчивом, ежегодном и многоразовом взаимодействии студентов с компаниями в качестве важнейшего элемента в становлении профессионалов.

Не считает, что такое взаимодействие должно в течение лет обучения, происходить лишь с одной компанией.

С учетом текущих реалий в СПО, где большинство обучающихся - выпускники 9 классов школ, востребует началом практического обучения 2 курс.

Периодичность взаимодействия студентов и компаний:

- минимум 2 раза, на старших курсах с несколькими компаниями - **40.63%**
- минимум 2 раза каждый год обучения с несколькими компаниями - **42.46%**
- достаточно практики на старших курсах - **19.44%**
- другой ответ - **38.68%**

С какого курса развивать умения студентов проектировать треки проф.развития:

- с 1 курса - **32.89%**
- со 2 курса - **53.38%**
- с 3 курса - **26.2%**

15. Оценка возможностей для повышения привлекательности и имиджа профессий

83,53% компаний готовы к сотрудничеству с колледжами, университетами для повышения привлекательности профессий.

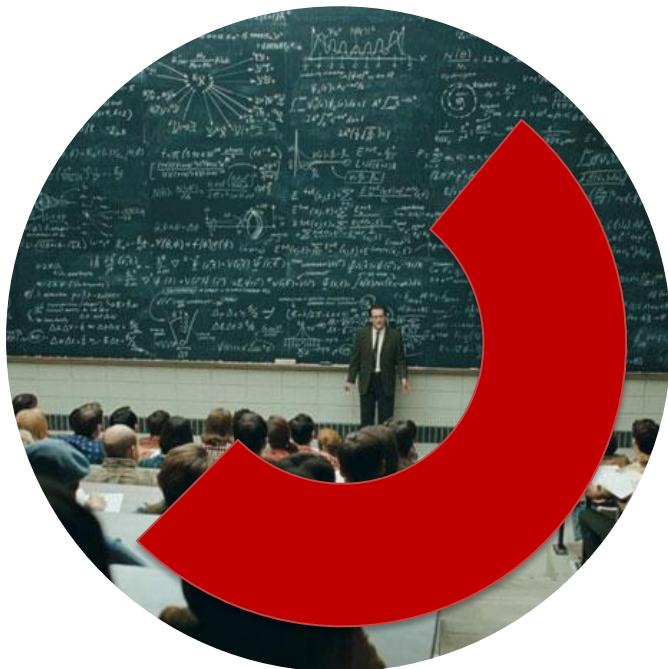
Вместе вести «вкусные» профпробы для школьников и студентов	47,39%
Вместе организовывать кейс-игры, хакатоны, полигоны по профессиям	35,14%

Имидж и привлекательность профессий устраивают лишь **52,11%** представителей компаний.

Высокая удовлетворенность привлекательностью и имиджем профессии	52,11%
Отчасти удовлетворены	31,34%
Не удовлетворены	3,80%
Затрудняюсь ответить	12,75%

Кто они 1895 преподавателей в исследовании 2021?

50% преподавателей - участников исследования, это преподаватели профессиональных дисциплин и мастера производственного обучения.



Актуализированный запрос к задачам кадровой подготовки от преподавателей колледжей

1. Оценка роли педагогов в развитии профессионализма и карьерной успешности студентов

По сравнению с 2020 г изменилось восприятие педагогами своей роли в развитии профессионализма и карьерной успешности студентов.

66,3% педагогов включают профессиональные задачи в каждое занятие в 2021 году. На фоне **42,7%** в 2020.

В два раза увеличилось число преподавателей, вовлекающих профильные компании в учебный процесс.

И все же их доля, по-прежнему незначительна - **14%.**

Какое значение Вы отдаете развитию профессионализма и карьерной успешности в вашей непосредственной деятельности	2020 г.	2021 г.
Каждое занятие соединяю с реальными профессиональными задачами и отрабатываю их вместе со студентами	42,7%	66,33%
Даю студентам много интересных сложных задач, поддерживаю в ходе решения, вместе работаю над ошибками	35,4%	46,70%
С каждым курсом от 1 до 4 работаю с карьерными целями и карьерным индивидуальным планом развития студентов	8,5%	13,56%
Постоянно вовлекаю профильные компании в учебный процесс для решения задач, разбора ошибок и для живого нетворкинга с бизнесом	7,30%	14,04%
Эта задача не входит в мой функционал	6,10%	6,70%

2. Оценка владения прогностикой в развитии специальности и рынка труда

Ответы демонстрируют, что прогнозирование векторов развития специальностей, профессий в экономике и на рынке труда, не является общей нормой профессиональной деятельности преподавателей для преподавателей.

Вместе с кадровыми партнерами наша команда делает прогноз на 3 года , минимум	33,09%
Затрудняюсь ответить	29,55%
Мы знаем запрос бизнеса и экономики на 1-2 года	18,84%
Я «держу руку на пульсе» и знаю прогнозы на период до 5 лет	17,73%

29,55% преподавателей затрудняются сформулировать свои ответы о прогностике для развития специальностей, профессий, к освоению которых они готовят студентов.

3. Оценка взаимодействия с профильными компаниями

Преподаватели высоко оценивают уровень взаимодействия с профильными компаниями.

Совокупно почти 83% преподавателей рассматривают взаимодействие с удовлетворением.

Более **16%** преподавателей оценивают взаимодействие негативно или не включаются в оценку.

Контрфакт:

бизнес более сдержан в оценке взаимодействия:

Лишь **38,23%** опрошенных удовлетворены взаимодействием с колледжами.

Хороший уровень, я удовлетворен сотрудничеством нашей организации с бизнесом	56,73%
Отчасти удовлетворительный, не все, что важно для отличной подготовки у колледжа/университета, получается в партнерстве с бизнесом и работодателями	26,02%
Я не могу оценить этот уровень	8,13%
Этот вопрос не входит в зону моих полномочий	6,23%
Его почти нет, я решаю все вопросы сотрудничества с бизнесом сам, по своим каналам	2,90%

4. Оценка приоритетных компонентов (шагов) для кадрового партнерства

Ожидания преподавателей к кадровому партнерству с бизнесом значительно выше, чем те же ожидания со стороны бизнеса.

Факт:

Стороны располагают широкими, неиспользованными возможностями для синхронизации действий в подготовке кадров.

В то же время необходим диалог для согласования того, как преподаватели, компании и студенты трактуют содержание шагов для настройки кадрового партнерства.

Компонент	Рейтинг бизнеса	Рейтинг преподавателей
Вовлекаем мастеров, наставников от компаний в практическое обучение	47,25%	62,48%
Вместе формируем систему оценки компетенций, квалификаций выпускников	38,13%	53,14%
Вместе строим логику эффективного практического обучения студентов	23,99%	33,88%
Вместе ведем карьерное развитие студентов, находим варианты трудоустройства	22,38%	37,84%
Вместе отбираем значимое содержание профессионального обучения	19,75%	30,08%
Вместе ведем работу по профориентации и популяризации бренда компании, колледжа	16,72%	29,23%

5. Оценка значимости совместных/партнерских образовательных программ

Преподаватели выше, чем представители бизнеса оценивают важность совместных образовательных программ **74,8%** vs **59%**.

В большей степени, чем бизнес обладают опытом в создании и реализации партнерских программ **61,8%** vs **44,3%**.

Факт:

При этом **30,3%** преподавателей затрудняются сформулировать свое отношение к совместным программам.

В то время, как **100%** представителей бизнеса видят задачи по улучшению программ.

Важность совместных программ	
Важно, это снимет с нас часть проблем в подготовке кадров	74,83%
Затрудняюсь ответить	19,53%
Не очень важно	5,65%

Наличие опыта в создании совместных программ	
Обладаем успешными кейсами и опытом в создании и реализации партнерских образовательных программ вместе с партнерами	61,85%
Затрудняюсь ответить	30,34%
Не обладаем успешными кейсами и опытом в создании и реализации партнерских образовательных программ вместе с партнерами	7,81%

6. Оценка значимости компонентов образовательной программы

Преподаватели
отдают предпочтение
компонентам практического
профессионального обучения.

Одновременно почти для **40%**
преподавателей представляется
затруднительным показать связь
между программой и
профессиональными
стандартами по специальности.

Они положены в основу основной программы	57,73%
Они применяются во время прохождения практики	31,24%
Затрудняюсь ответить	9,55%
Не часто	1,48%

Эффективная логика практического обучения на основе техноцикла	50,82%
Включенность наставников от компаний в обучение	41,64%
Много практик на рабочих местах	41,48%
Стажировки для освоения технологий	36,04%
Эффективные форматы быстрого и качественного научения	30,92%
Эффективные форматы работы в команде	27,65%
Эффективные форматы индивидуальной работы	18,63%
Спецмодули для получения компетенций и квалификаций для работе в технологическом цикле	17,01%
Спецмодули для получения допусков	6,39%

7. Приоритеты в оценочной деятельности преподавателей

Преподаватели заявляют о широком выборе инструментов и форматов оценочной деятельности, которую организуют вместе с компаниями.

При этом, оценки преподавателей по каждому из инструментов значительно выше, чем аналогичные у бизнеса (см.слайд 19).

Стоит обратить внимание, что на применение методов оценки от бизнеса, обращают внимание лишь **14,72%** преподавателей.

Вместе с компаниями:

- проводим выпускные экзамены - **48,13%**
- создаем форматы и оценочные средства для эффективных и полезных экзаменов - **44,01%**
- организуем формы промежуточного контроля - **39,63%**
- набираем темы для курсовых и выпускных работ вместе с компаниями - **33,56%**
- участвуем в подготовке и в проведении ДКЭ - **27,92%**
- включаем задачи и кейсы от компаний в курсы дисциплин, в программы экзаменов - **22,06%**
- применяем методики и формы оценки, принятые в бизнесе - **14,72%**
- затрудняюсь ответить - **9,92%**

8. Оценка возможностей и ресурсов наставничества

Ответы преподавателей показывают, что наставничество как явление и понятие, известно, востребовано.

В тоже время, почти **40%** преподавателей либо не включены, либо затрудняются однозначно интерпретировать роль наставника практического обучения, не могут оценить, как работает наставничество в колледжах.

Факт:

Уровень и эффективность применения наставничества в бизнесе оценена представителями компаний как более высокая. (см.слайд 12-13)

Значит ли это, что колледжи не знают, как договориться о применении такого ресурса?

Восприятие роли наставника преподавателями	
Лучшим проводником и тренером для профессионала является эффективный Наставник практического обучения	71,03%
Верно отчасти	21,79%
Нет	2,43%
Не знаю	4,75%

Возможности применения наставничества в колледже	
У нас существуют возможности обучения студентов с участием наставников компаний	62,32%
Это вопрос для управленцев	17,36%
Не знаю, существует ли	13,83%
Не существуют	6,49%

У нас наставники вовлечены в практическое обучение	63,59%
Затрудняюсь ответить	31,90%
Не вовлечены	7,34%

9. Оценка возможностей кадрового партнерства для профессионального карьерного развития и трудоустройства студентов в годы обучения

Рейтинг возможностей	Необходимые возможности	Существующие возможности
Стажировки	59%	38,26%
Обучение на рабочем месте	53,19%	47,12%
Оплачиваемые практики	43,96%	19,63%
Вакансии на временное и постоянное трудоустройство	36,25%	25,59%
Целевые стипендии	28,55%	15,09%
Поддержка отличникам учебы	28,18%	30,24%
Ученический договор для подготовки в качестве кандидата на рабочее место	26,44%	19,31%
Самостоятельность, персональная эффективность студента и его личная активность, настойчивость в развитии	21,48%	-----
Адекватная рыночная зарплата согласно квалификации	20,63%	-----
Практики проб, хакатоны по профессиям	17,47%	16,83%
Наполненная различными практиками и пробам студентческая жизнь	14,51%	-----
Кейс-чемпионаты	11,87%	13,77%

9. Оценка возможностей кадрового партнерства для профессионального карьерного развития и трудоустройства студентов в годы обучения

Преподаватели выбирают внешние ресурсные возможности: стажировки, обучение на рабочем месте, оплачиваемые практики.

Оценивают необходимость в них, выше, чем их доступность.

Одновременно внутренние возможности колледжей и студентов для развития карьеры задействуют слабо.

10. Оценка возможностей для повышения привлекательности и имиджа профессий

Преподаватели транслируют высокую удовлетворенность имиджем и привлекательностью профессии - до **90%**.

Эту позицию в бизнесе разделяют почти **80%** представителей компаний.

Обе стороны готовы и ориентированы на сотрудничество для повышения привлекательности профессий.

Позитивный потенциал отношения к возможностям повышения привлекательности профессий высок даже на фоне **10%** ответов о том, что более ничего сделать нельзя.

Высокая удовлетворенность привлекательностью и имиджем профессии	65,07%
Отчасти удовлетворены	27,70%
Затрудняюсь ответить	4,49%
Не удовлетворены	2,74%

Что могут сделать колледжи в партнёрстве с бизнесом и студентами для повышения привлекательности профессий, колледжей и компаний-партнеров	
Вместе вести вкусные профпробы для школьников и студентов	63,01%
Организовывать кейс-игры, хакатоны, полигоны по профессиям	58,21%
Ничего	10,03%

Студенты в исследовании:

Кто они **14019** обучающихся
с 1 по 4 курс?

Каков их взгляд и запрос
к кадровому партнерству
с колледжем и с бизнесом?

1. Оценка студентами своей роли в развитии профессионализма и карьерной успешности в колледже

Фактор профессионализма и карьерной успешности, для участников исследования 2021 года имеет для них значение относительно большее, чем для студентов-респондентов 2020 года.

И в то же время, разброс в ответах показывает, что в культуре колледжей не просматривается обращение к теме собственного профессионального и карьерного развития в качестве одного из приоритетов ежедневного профессионального воспитания.

Рейтинг выборов студентов	2020 г.	2021 г.
Запрашиваю у преподавателей реальных профессиональных задач для решений на уроках и на практиках	22,4%	37,08%
Каждый год определяю и уточняю свои карьерные цели на год	34,30%	23,25%
Ищу курсы, дополнительные занятия, конкурсы для прокачки своего профессионализма	18,90%	32,70%
Я об этом не думал	17,70%	25,39%
Ищу варианты делового нетворкинга с бизнесом, работодателями	6,70%	16,81%

2. Оценка студентами приоритетных договоренностей для кадрового партнерства

Рейтинг необходимых первоочередных договоренностей	
О стажировках	54,57%
О внедрении обучения на рабочем месте	45,30%
Об оплачиваемых практиках	47,41%
Об ученических договорах для подготовки студентов в качестве кандидата на рабочее место	35,01%
О целевых стипендиях	25,77%
О поддержке студентов с успехами в учебе и в профессии	27,78%
О вакансиях на временное и постоянное трудоустройство	28,22%
О внедрении практик профпроб, хакатонов по профессиям	15,19%
О проведении кейс-чемпионатов и конкурсов с участием бизнеса	9,92%

Студентам важны шаги, обеспечивающие их профессиональное становление.

Рейтинг первых значений :

- 1 – договориться о стажировках - **54,57%**
- 2 – об оплачиваемых практиках - **47,41%**
- 3 – договориться о внедрении обучения на рабочем месте - **45,30%**
- 4 - об ученических договорах для подготовки студентов в качестве кандидата на рабочее место - **35,01%**

Студенты запрашивают применимых и доступных ресурсов для ежедневного развития.

3. Оценка информированности студентов о стандартах , требованиях профессиональной деятельности и стандартах обучения

Знакомы с реальными стандартами и требованиями профессиональной деятельности по специальности от профильных компаний и работодателей всего **47,3%** студентов.

59,6% студентов с 1-го курса знают стандарт обучения и набор компетенций/квалификаций, который они смогут освоить в колледже/университете к 4 курсу.

от **52** до **31%** студентов не подтверждают, что располагают знанием о стандартах профессионального обучения и о перспективах профессии.

Преподаватели нас знакомят с реальными требованиями и запросами компаний	47.26%
Я сам интересуюсь, изучаю свою профессию	27.44%
Мне сложно ответить	14,47%
Я не в курсе	7,30%
Нет	3,53%

Нас познакомили с нашими возможностями и перспективами еще на 1 курсе	59,63%
Мне сложно ответить	17,16%
Я сам интересуюсь этим	14,69%
Нет	8,15%

4. Оценка взаимодействия колледжа с профильными компаниями в кадровой подготовке

Хороший уровень, я удовлетворен сотрудничеством нашей организации с бизнесом	46,23%
Отчасти удовлетворительный, не все, что важно для отличной подготовки у колледжа/университета, получается в партнерстве с бизнесом и работодателями	24,54%
Я не могу оценить этот уровень	15,25%
Его почти нет, я решаю все вопросы сотрудничества с бизнесом сам, по своим каналам	8,60%
Этот вопрос не входит в зону моих полномочий	5,38%

Удовлетворенность уровнем взаимодействия присутствует у **46,2%** студентов.

Не смогли оценить или не видят взаимодействия - **29,2%** опрошенных.

46,23% студентов оценивают уровень взаимодействия колледжа с компаниями как хороший.

Это ниже, чем оценка преподавателей - **56,73%**.

Но близко к оценке бизнеса - **38,23%**.

5. Оценка студентами инструментов и форматов оценивания компетенций

Рейтинг инструментов оценивания		Оценка необходимости участия бизнеса в оценивании
Тренировочные экзамены и деловые игры	58,28%	74,43%
Решение кейсов и задач от работодателей	39,83%	64,89%
Курсовые работы по темам работодателей	36,76%	64,48%
Конкурсные испытания с участием работодателей	25,12%	39,06%
Просто экзамены по вопросам	19,96%	39,02%
Другие варианты	9,91%	18,55%
Я не знаю, что ответить	9,97%	14,80%
ДКЭ	3,45%	6,21%

Студенты наиболее значимыми для развития профессионализма называют тренировочные экзамены и деловые игры, и считают, что участие профильных компаний в них позитивно влияет на повышение их результатов.

Наименьшее значение по оценке студентов получил ДКЭ.

Студенты запрашивают «обучения и оценивания - с увлечением».

6. Оценка студентами возможностей и ресурсов наставничества

Признавая важность наставничества, **32%** студентов транслируют, что у них нет опыта и практик наставничества.

В чем необходимо участие наставников компании в подготовке кадров вместе с колледжами	
В программе практического обучения вместе с наставниками колледжа	50,83%
В проведении практик студентов на площадке бизнеса	43,31%
В мастер-классах по функциям, технологиям и пр	36,78%
В профобучении на площадке бизнеса	22,33%
Такой задачи нет	15,14%
В экзаменах	7,62%

Значение наставничества в практическом обучении для студентов	
Важно	41,14%
Не знаю, нет опыта	32,09%
Очень важно	20,55%
Не имеет значения	6,21%

Функция наставника для студентов	
Обучение и адаптация сотрудников	45,77%
Достижение высокого уровня качества и производительности труда	45,33%
Внедрение новых технологий	8,90%

На каком курсе начинать практическое обучение студентов	
На 1-м	31,84%
На 2-м	61,06%
На 3-м	28,37%

7. Оценка студентами инструментов для профессионального карьерного развития и трудоустройства студентов в годы обучения

Студенты стабильно запрашивают доступ к эффективным инструментам для развития трудовых и карьерных отношений с компаниями и работодателями.

При этом, полученные в ходе исследования данные показывают, на текущем этапе доступ и участие студентов в освоении сквозных курсов карьерного развития и делового нетворкинга с бизнесом – ограничен.

Необходимые инструменты	Ранжированные ответы
Раннее практическое обучение на площадках профильных компаний	1
Сквозной курс карьерного развития с 1 курса до трудоустройства на основе ИПР	2
Система стажировок на площадках потенциальных работодателей	3
Мероприятия и конкурсы для делового нетворкинга, знакомства и взаимодействия студентов и бизнеса	4
Участие наставников из бизнеса в реализации образовательных программ	5

8. Оценка необходимой регулярности взаимодействия студентов с компаниями

Студенты предполагают:

- Взаимодействовать с разными компаниями несколько раз в год
- Проектировать треки профессионального развития со второго курса

Более половины студентов ждут помощи в карьерном развитии

Периодичность взаимодействия студентов и компаний

- Минимум 2 раза, на старших курсах с несколькими компаниями – **37,73%**
- Минимум 2 раза каждый год обучения с несколькими компаниями – **43,41%**
- Достаточно практики на старших курсах – **17,85%**

С какого курса развивать умения студентов проектировать треки проф. развития

- С 1 курса - **43,21%**
- Со 2 курса - **51,43%**
- С 3 курса - **19,95%**

Должен ли кто-то в организации отвечать за карьерное развитие студента с 1 курса до трудоустройства?

- Да - **59,21%**
- Нет - **15,99%**
- Не могу сказать - **24,79%**

9. Оценка возможностей для повышения привлекательности и имиджа профессий

Студенты также, как и преподаватели, компании в высокой степени удовлетворены имиджем своей профессии.

Высокая удовлетворенность привлекательностью и имиджем профессии	61,28%
Отчасти удовлетворены	24,79%
Не удовлетворены	8,74%
Затрудняюсь ответить	5,18%

Одновременно ориентированы на участие в привлекательных форматах взаимодействия с бизнесом для популяризации и продвижения своих профессий.

Что могут сделать студенты и колледжи в партнёрстве с бизнесом для повышения привлекательности компании, ключевых профессий и самих колледжей	
Вместе вести вкусные профпробы для школьников и студентов	51,13%
Организовывать кейс-игры, хакатоны, полигоны по профессиям	30,62%
Ничего	10,00%

Выводы исследования:

Может ли кадровая подготовка стать целью взаимодействия бизнеса и образования?

Кто может эффективнее выполнять функцию прогнозирования и планирования в кадровой подготовке?

Почему образовательным организациям следует расширять масштабы взаимодействия с большим числом профильных компаний?

Какой синхронизации в профессиональной кадровой подготовке запрашивает бизнес?

Как разворачивать партнерское наставничество в практической подготовке молодых профессионалов?

Какой синхронизации в профессиональном и карьерном развитии запрашивают студенты?

Как поддерживать эффективное кадровое партнерство колледжа с бизнесом, студентами?

«Ключи кадрового партнерства»: делать то, что имеет значение для успешности сторон в подготовке кадров!

Выводы о проверке гипотез исследования 2021

Может ли кадровая подготовка стать целью взаимодействия бизнеса и образования?

В системе взаимодействия ключевых акторов регионального образования и экономики: профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования, компаний и работодателей подготовка кадров до сих пор не является приоритетной задачей для сотрудничества сторон.

Образовательные организации ограничивают масштабы сотрудничества с бизнесом рамками «внутренних» задач: проведения практик, демозкзаменов, нерегулярного наставничества. Не расширяют круг партнеров по ключевым специальностям. Ориентированы в сотрудничестве с бизнесом на решение ресурсных задач.

По инерции:

86% преподавателей не вовлекают профильные компании в учебный процесс

всего **13,6%** преподавателей работают с карьерными целями студентов с 1 курса

Может ли кадровая подготовка стать целью взаимодействия бизнеса и образования?

В системе взаимодействия ключевых акторов регионального образования и экономики: профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования, компаний и работодателей подготовка кадров до сих пор не является приоритетной задачей для сотрудничества сторон.

Бизнес активно «входит» в сферу кадровой подготовки самостоятельно.
Строит собственные корпоративные системы обучения.
Рассматривает профессиональное обучение частью бизнес-процессов.
Готов к сотрудничеству с студентами, более, чем с образовательными организациями, будучи ориентированным на повышение качества подготовки и снижение затрат на дообучение молодых профессионалов.

Одновременно объем встречных активностей во взаимодействии компаний и образовательных организаций нарастает, и создает предпосылки для развития целевого сотрудничества бизнеса с колледжами, с молодежью в сфере эффективной кадровой подготовки.

Кто может эффективнее выполнять функцию прогнозирования и планирования в кадровой подготовке?

Горизонты и ресурсы для кадрового планирования у бизнеса и преподавателей - одинаково невелики.

Образовательные организации применяют длительность освоения основной образовательной программы СПО в качестве базового инструмента планирования.

При этом, фактически, не могут проводить прогнозирование в сфере развития специальностей и профессий самостоятельно, оторвано от ведущих компаний, производителей – держателей компетенций, технологий и трендов.

Экспертность и активность в проведении прогнозов, о которой заявляют около 50% опрошенных преподавателей, в определенном смысле «заполняют» дефицит прогностики в образовательном процессе. В то же время, качество этих прогнозов не может быть оценено и верифицировано, иначе как «на уровне здравого смысла».

Компании прогнозируют и планируют кадровый приток разорванно, на периоды до 2, 3, 5 лет. Почти треть компаний малого и среднего бизнеса не могут в принципе вести планирование этой деятельности по причине нестабильности основной.

Образовательные организации являются наиболее устойчивыми институтами в структуре экономики и могут эффективно вести прогнозирование и планирование кадровой подготовки для всех групп профильных компаний на 2,3,5 и более лет.

Могут, при определенной поддержке:

- развивать себя в качестве устойчивого кадрового хаба для большого числа профильных компаний по ключевым профессиям, компетенциям
- выступать эпицентром для кадрового нетворкинга и планирования для компаний, студентов и региона.

Почему образовательным организациям следует расширять масштабы взаимодействия с большим числом профильных компаний?

Исследования кадрового партнерства с 2020 года показывают, что бизнес и образование синхронно наращивают встречные активности для настройки взаимодействия.

Компании транслируют заинтересованность в нахождении устойчивых 2-5 образовательных партнеров-поставщиков.

В то время как численность образовательных организаций в стране в сотни и тысячи раз меньше численности компаний.

Неслучайно, что образовательные организации удовлетворены качеством взаимодействия с имеющимся кругом партнеров выше, чем бизнес и студенты.

Именно колледжам и техникумам предстоит взять на себя роль модератора в диалоге, взаимодействии и в партнерстве с большим числом компаний в разрезе каждой специальности.

Чтобы выполнить сверхзадачу - трудоустройства выпускников по специальности.

Чтобы с участием большого числа кадровых партнеров создавать емкий рынок возможностей достойного карьерного развития для студентов.

Какой синхронизации в профессиональной кадровой подготовке запрашивает бизнес?

Компании эффективно освоили несвойственный для бизнес-процессов язык профессионального образования, обучения и стандартов, на котором говорят представители образования. Активно участвуют в доступных форматах подготовки выпускников: в демозаменах, в разработке оценочных средств и в организации практик. Что подтверждается данными от преподавателей и студентов.

Одновременно бизнес обращает внимание на те компоненты в образовательной деятельности, при помощи которых синхронизация запросов сторон, может произойти оперативнее и с большим эффектом.

Компаниям важны партнеры, которые:

- развивают профессиональные умения студентов
- дают студентам «больше проектной деятельности по профессии»
- регулярно сверяют/синхронизируют программы и методы подготовки с мастерами из бизнеса

Образовательным организациям стоит идти вслед за запросом компаний, не упрощенно реагируя на текущие, во многом спонтанные воззрения кадровых партнеров.

Но предлагать бизнесу те форматы обучения и карьерного развития студентов в партнерстве с преподавателями, бизнесом, в которых компании увидят доказательно эффективные решения для себя.

Колледжам и техникумам предстоит завоевать и поддерживать в среде работодателей регионов репутацию эффективной кадровой среды, фабрики, партнерство с которой должно быть комфортным и ответственным.

Как разворачивать партнерское наставничество в практической подготовке молодых профессионалов?

Наставничество вошло в устойчивый оборот и применение в компаниях и в колледжах. В качестве эффективного инструмента адаптации, дообучения молодых профессионалов и повышения производительной, технологической культуры сотрудников. Компании готовы к партнерскому применению этого инструмента.

Наставничество для бизнеса и колледжей обеспечивает разные результаты:

Для бизнеса - повышение производительности труда и вовлечения сотрудников в развитие компании и своего потенциала.

Для колледжей – практического обучения.

В разнице целевых ожиданий сторон кроется и ограничение для широкого применения наставничества в кадровой подготовке в колледжах и в техникумах.

Наставники компаний ориентированы на получение обучающимися практического результата.

Преподаватели колледжей - на получение учебного результата.

Наставники практического обучения в компаниях выполняют свою роль без отрыва от основной производственной деятельности. Они могут затрачивать на ее выполнение лишь небольшую часть рабочего времени.

Для представителей колледжей – учебная деятельность является основной.

Образовательным организациям необходимо:

- расширять пул компаний-кадровых партнеров, применяющих наставничество
- выстраивать логику практического обучения вместе с компаниями, на основе технологического цикла деятельности в профессии
- конструировать вместе с партнерами индивидуальные траектории практического обучения студентов на рабочем месте

Какой синхронизации в профессиональном и карьерном развитии запрашивают студенты?

Позиция студентов в образовательной организации обусловлена мнением родителей и преподавателей. Они, в большинстве своем, ориентируют обучающихся не на профессиональное, карьерное развитие, а на обучение и получение образования. Ресурсы для раннего профессионального целеполагания и планирования трудовой деятельности у студентов в колледжах ограничены.

Студенты открыты к общению, к взаимодействию с интересными людьми. Ориентированы на саморазвитие, самовыражение, приобретение дохода. Активны в современных, увлекательных форматах деятельности. Заинтересованы в получении личных результатов, опыта, впечатлений. Интересуются профессией и сферой профессиональной деятельности.

Непосредственно запрашивают договоренностей колледжа с бизнесом и доступа к стажировкам, к обучению на рабочем месте, к оплачиваемым практикам, к вакансиям.

Образовательным организациям необходимо:

- вновь стоит идти вслед за запросом, но уже студентов.

На основе широкого кадрового партнерства с большим числом профильных компаний создавать открытый вариативный доступ к востребованным и необходимым возможностям для устойчивого профессионального, карьерного развития студентов по профессии.

- задействовать созидательную поисковую энергию обучающихся для формирования вместе с ними увлекательных форматов и событий в пространстве профессионального воспитания.

- давать студентам роли и ответственность в организации повседневной, притягательной среды и жизнедеятельности в колледже, который намерен стать центром притяжения для интересов компаний и молодежи.

Как поддерживать эффективное кадровое партнерство колледжа с бизнесом, студентами?

Колледжи и компании в регионах все более активно ищут, внедряют форматы и активности, идя навстречу друг другу в решении задач кадровой подготовки. Язык разработки образовательных программ стал употребимым от уровня ИП-индивидуального предпринимателя до руководителя крупной компании. Все более отчетливым становится набор действий, имеющих одинаково приоритетное значение для сторон: для бизнеса, для образования и для студентов.

С 2020 года группа проектов КВР изучает и верифицирует «ключи для настройки кадрового партнерства» колледжей с большим числом профильных компаний, работодателей и студентами на основе ежегодного сбора и анализа больших данных.

«Ключи для настройки кадрового партнерства» - это виды деятельности, компоненты образовательной деятельности, целевое назначение которых разделяется сторонами в качестве важного и поддерживается во взаимодействии.

«Ключи кадрового партнерства»: делать то, что имеет значение для успешности сторон в подготовке кадров!

«Ключи кадрового партнерства» Рейтинг 2022	Значение для компании
Вовлекать мастеров, наставников от компаний в практическое обучение	1
Вместе формировать систему оценки компетенций, квалификаций выпускников	2
Вместе строить логику эффективного практического обучения студентов	3
Вместе вести карьерное развитие студентов, находить варианты трудоустройства	4
Вместе отбирать значимое содержание профессионального обучения	5
Вместе вести работу по профорientации и популяризации бренда компании, колледжа	6

Исследования КВР доказывают, что стороны с одинаково высокой активностью применяют «ключи кадрового партнерства».

Для достижения системных эффектов необходимо делать это вместе, согласованно, с постоянной оценкой результативности и удовлетворенности.

Одновременно участники исследований КВР фиксируют, что сама задача изучения и понимания запросов сторон друг к другу не включена в функционал ни одной из сторон.

Без нее невозможно развитие понимаемого и ценимого сотрудничества.

«Ключи кадрового партнерства»: делать то, что имеет значение для успешности сторон в подготовке кадров!

«Ключи кадрового партнерства» Рейтинг 2022	Значение для компании	Значение для колледжей
Вовлекать мастеров, наставников от компаний в практическое обучение	1	1
Вместе формировать систему оценки компетенций, квалификаций выпускников	2	2
Вместе строить логику эффективного практического обучения студентов	3	4
Вместе вести карьерное развитие студентов, находить варианты трудоустройства	4	3
Вместе отбирать значимое содержание профессионального обучения	5	5
Вместе вести работу по профориентации и популяризации бренда компании, колледжа	6	6

Группа проектов «Карьера в России»:

- продвигает идею проведения исследований кадрового партнерства и передачи колледжам компетенции управления кадровым партнерством
- ежегодно разворачивает цикл стажировок для освоения технологий и форматов результативного кадрового партнерства и карьерного развития выпускников сборными экспертными командами ведущих преподавателей, студентов и представителей компаний-партнеров.

Выводы о проверке гипотез исследования 2021

Гипотеза №1: «У компаний и ПОО СПО имеются ограниченные возможности для эффективного сотрудничества в целях подготовки кадров»

Полностью опровергнута.

Бизнес транслирует открытость и готовность к партнерству в кадровой подготовке с колледжами. С учетом численного превосходства компаний у колледжей имеются колоссальные возможности для качественной и масштабной подготовки кадров для экономики. В то же время степень применения этих ресурсов колледжами весьма невысока. Колледжи не формируют широкие пулы партнерств с компаниями в то время, как необходимость в этом высока.

Выводы о проверке гипотез исследования 2021

Гипотеза №2: «Компании и ПОО СПО в кадровой подготовке обладают возможностями для эффективного снятия барьеров и препятствий на пути к сотрудничеству»

В полном объеме подтверждена.

Второй год КВР фиксирует, что стороны эффективно применяют однотипный понятийный аппарат, близкие инструменты и методики в системе профессионального и корпоративного образования. Основным барьером остается несовпадение в целях и в критериях оценки результатов профобразования со стороны ПОО СПО и бизнеса. Для последнего образование - часть бизнес-процесса, для колледжей - завершённый учебный процесс, связанный не с достижением реального трудового, карьерного статуса выпускников, а с подтверждением уровня обученности выпускников.

Выводы о проверке гипотез исследования 2021

Гипотеза №3: «Молодые профессионалы - студенты ПОО СПО могут эффективно выступать в качестве организаторов полноценного сотрудничества ПОО СПО с большим числом компаний и работодателей, осуществлять масштабную исследовательскую деятельность для изучения запросов бизнеса, сверстников к подготовке кадров».

В рамках применяемой командой КВР методики исследования, подтверждается полностью.

Студенты колледжей, приглашаемые в команду проекта, ежегодно воспроизводят объем и качество нетворкинговой деятельности, которая приносит колледжам:

- от 50 до 250 новых компаний-партнеров
- большие данные и аналитическую базу для выработки оперативных решений в настройке кадрового партнерства и для совершенствования образовательного процесса на основе запросов сторон и их готовности к сотрудничеству.

В то же время, команда исследователей КВР фиксирует высокую степень настороженности со стороны колледжей к методу делегирования обучающимся важнейших задач для солидарного решения вместе с преподавателями и компаниями-партнерами.

Экспертная исследовательская команда «Карьера в России»

научный руководитель
доктор педагогических наук, профессор Гиль СС
коммуникации
info@kvrus.ru
kvrus.ru

